

Profil Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Eksekutif Nagari di Sumatera Barat

Oleh: Syafnil Effendi

Abstract

This article aimed at describing the profile of "Nagari" Government officers all the province of West Sumatera including their formal and informal educations, experiences, achievement motivations, and mental health (personalities) in carrying out their main duties. For this purpose qualitative approach was used through "mean and percentage" analysis. The finding of this research indicated that in general their formal and formal educations tend to be in sufficient enough to support their duties, while their experiences tend to be less sufficient. Besides, their achievement motivations and mental health (personalities) tend to be in low grades or categories

Kata Kunci: Profil Sumber Daya Manusia, Lembaga Eksekutif Nagari

I. PENDAHULUAN

Dalam proses kembali ke pemerintah nagari berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Sumbar No.9 tahun 2000, sebenarnya banyak faktor yang harus dipertimbangkan, karena nagari di Minangkabau telah mengalami proses perjalanan sejarah yang sangat panjang. Secara internal telah berkembang ide dan model pemerintahan nagari tersebut dengan sejumlah karakteristik atau profil penyelenggaranya yang beraneka ragam dan secara eksternal perlu pula dipertimbangkan nilai-nilai demokrasi modern, HAM, nilai otonomi dalam reformasi sekarang, dan yang tak boleh ditinggalkan adalah nilai *nation state* Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Secara normatif sesuai dengan Perda NO 9 tahun 2000 di atas pemerintahan nagari di Sumatera Barat rata-rata baru satu tahun beroperasi, bahkan di beberapa kabupaten lebih muda usianya dari rata-rata tersebut. Sesuatu perubahan ke arah yang baru sudah tentu menimbulkan beberapa goncangan seperti munculnya ambivalensi fungsional, arogansi kelembagaan, dan lain-lain. Kesemuanya berakar pada masalah kualitas dan profesionalisme

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat langsung dengan sistem pemerintahan nagari tersebut. Untuk mengatasi hal itu semua sangat diperlukan pula upaya peningkatan kualitas SDM penyelenggara pemerintahan nagari secara umum dan SDM lembaga eksekutif nagari secara khusus. Untuk menindaklanjuti peningkatan kualitas SDM lembaga eksekutif nagari tersebut terlebih dahulu perlu diketahui peta dan kondisi objektif SDM lembaga eksekutif nagari yang ada di lapangan. Disitulah letak pentingnya penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah, bagaimana gambaran profil SDM lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat? Baik profile pendidikan, pengalaman, motivasi maupun profil yang menyangkut kepribadiannya. Hal ini sangat berguna, tidak hanya bagi akademisi secara teoritis, tapi juga sangat bermanfaat untuk kepentingan praktis yaitu dapat menjadi data dasar dalam menyusun kebijakan dan program peningkatan dan pengembangan kualitas penyelenggara pemerintah (eksekutif) nagari.

Nagari sebelum masa pemerintahan penjajahan Belanda digambarkan oleh Kato (1989) bahwa nagari bersifat *self-contained*, otonom, dan mampu membenahi diri sendiri. Naim (1989) menyebut sifat nagari sebagai *republik-republik kecil*, dan Hasbi (1990) mengemukakan tentang kestabilan yang dinamis dari anak nagari dan aparat nagari dan mereka tidak pernah merasakan kegelisahan dan ketidakpuasan. Jadi dari tiga pendapat ini tergambar bahwa profil nagari di Minangkabau dapat sejalan dengan tuntutan masyarakat pada waktu itu.

Intervensi penjajahan Belanda terhadap pemerintahan nagari terlihat dalam Stb. No. 48 Tahun 1938 tentang *Inlandsche Gemeente Ordonantie voor Buitengewesten* (IGOB) yang memuat bahwa di negeri seberang (luar Jawa dan Madura) desa dijalankan oleh Kepala Nagari dan Dewan Perwakilan Nagari. Pasal 1 ayat 2 IGOB ini menjelaskan bahwa susunan kekuasaan dan penyelenggaraan nagari lainnya tetap dibiarkan. Dengan adanya aturan ini Belanda mulai mencampuri penyelenggaraan nagari sesuai dengan keinginannya. Profil penyelenggaranya diupayakan sesuai dengan maksud dan kepentingan kepenjajahannya (Wignjosoebroto, 1994).

Setelah Indonesia merdeka, profil penyelenggara pemerintahan nagari dapat dipahami garis besarnya dari aturan yang dibuat. Aturan yang mengatur pemerintahan nagari terlihat pada Maklumat Residen Sumatera Barat tanggal 21 Mei 1946 tentang Perubahan Struktur Pemerintahan Nagari yang disesuaikan

dengan suasana Indonesia Merdeka. Kemudian Perda Sumatera Tengah No. 50 Tahun 1950 tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah yang menentukan bahwa pemerintahan di bawah kabupaten berhak mengatur rumah tangganya sendiri. Selain itu, nagari juga diatur dalam SK Gubernur No. 2 Tahun 1963 tentang Corak Pemerintahan Nagari yang bermuatan “demokrasi terpimpin”. Artinya, profil dan karakteristik penyelenggara pemerintahan nagari dominan bergaya otoritarian yang dipaksakan oleh rezim Orde Lama (BBPD Sumbar, 1985).

Pada periode UU No. 5 Tahun 1979, bahwa nagari sebagai corak pemerintahan terendah sebelumnya di Sumatera Barat diubah menjadi desa. Terjadinya desanisasi untuk nagari menimbulkan dualisme pemerintahan terendah di Sumatera Bara, yaitu desa adalah pemerintahan secara formal di satu pihak dan nagari adalah pemerintahan secara kultural dipihak lain. Pada kondisi eksistensi nagari yang tidak formal ini atau hanya sekedar penyelenggaraan pemerintahan keadatan (budaya) saja, para penyelenggara nagari semakin tidak efektif dan dikalahkan oleh arus manajemen pemerintahan desa. Hal ini terlihat dari konsideran Perda Sumatera Barat No. 13 Tahun 1983 tentang Pengakuan Nagari Sebagai Kesatuan Hukum Adat, yang menyatakan bahwa timbulnya disintegrasi dalam kehidupan masyarakat hukum adat dan lemahnya peran ninik mamak dalam menjalankan pemerintahan desa (Pemda Sumbar, 1983).

Paska orde baru, berdasarkan UU No.22 tahun 1999, Pemerintahan propinsi Sumatera Barat melalui Perda No. 9 Tahun 2000 tentang Pemerintahan Nagari, yang kemudian dikembangkan oleh kabupaten-kabupaten dan kabupaten telah merinci tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dari penyelenggara pemerintah nagari. Masing-masing kabupaten di Sumatera Barat (kecuali Kepulauan Mentawai) telah melahirkan Perda tentang Pemerintah Nagari yang di dalam Perda tersebut antara lain diatur tentang perangkat pemerintah nagari dan lembaga-lembaga yang ada dalam kenagarian, seperti kabupaten Lima Puluh Kota (Perda No. 01 tahun 2001), kabupaten Solok (Perda No. 4 tahun 2001), kabupaten Pesisir Selatan (Perda No. 17 tahun 2001), kabupaten Pasaman (Perda No. 16 tahun 2001), kabupaten Sawahlunto Sijunjung (Perda No. 22 tahun 2001), kabupaten Tanah Datar (Perda No. 1 tahun 2001), kabupaten Agam (Perda No. 31 tahun 2001), dan kabupaten Padang Pariaman (Perda No. 2 tahun 2001).

Berdasarkan Perda-Perda tersebut dapat dirangkum tugas pokok dan fungsi lembaga Eksekutif Nagari sebagai berikut: (1)

Memimpin penyelenggaraan pemerintahan Nagari, (2) Menjalankan urusan Rumah Tangga Nagari, (3) Membina ekonomi Nagari, (4) Memelihara ketentraman dan ketertiban, (5) Mendamaikan perselisihan masyarakat Nagari, (6) Menjalankan rancangan peraturan Nagari, (7) Menumbuh kembangkan adat Nagari, (8) Menumbuhkembangkan syarak di Nagari, (9) Menggerakkan potensi perantau Nagari, (10) Pendataan penduduk Nagari, dan (11) Bertanggung jawab kepada Legislatif Nagari. Untuk melaksanakan Tupoksi tersebut diperlukan SDM yang berkualitas dan profesional.

Faktor utama yang menjadi penentu kualitas SDM penyelenggara pemerintahan nagari ataupun yang menjadi penyangga kualitas lembaga eksekutif nagari adalah faktor: (1) pendidikan, (2) pengalaman, (3) motivasi, dan (4) keperibadian.

Pertama, Pendidikan tidak diragukan lagi oleh para ahli sebagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM pada umumnya, termasuk SDM lembaga eksekutif nagari dalam hal ini. Teori Siklus Olson (*Olson's circle*) telah mencoba menjelaskan hubungan antara pendidikan terhadap kematangan pekerjaan, di mana pendidikan mempengaruhi kematangan dalam pekerjaan secara tidak langsung yaitu melalui variabel antara yang disebut dengan perkembangan (*development*). Namun kematangan sebagai *output* dari perkembangan menjadi *input* bagi variabel pendidikan, *output* pendidikan seterusnya menjadi input bagi perkembangan, dan begitulah seterusnya, di mana ketiga variabel itu berputar satu arah dan semakin memerlukan tuntutan yang lebih besar sehingga kualitas manusia tersebut semakin tinggi (Bredckenridge, 1960: 75).

Kedua, Menurut Salkin (1985: 188), peranan pengalaman, dalam teori manajemen pengembangan sumber daya manusia, terhadap kinerja atau kematangan pekerjaan dapat dikemukakan elaborasi teori *equilibration* dari Peaget sebagai berikut:

Pengalaman yang sudah dijalani menciptakan seseorang menjadi matang dalam pekerjaannya. Transmisi sosial terjadi bila informasi, sikap, dan adat dipindahkan dari satu kelompok ke kelompok lain. Proses transmisi sosial ini mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kematangan seseorang dalam pekerjaan. Di samping itu ia juga mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengalaman. Proses interaksi antara *pengalaman*, *transmisi sosial*, dan *kematangan dalam pekerjaan* dipengaruhi secara sentral oleh suatu proses *equilibration* yang mengintegrasikan secara sinerjik ketiga aspek ini dan berlangsung secara terus menerus.

Ketiga, bahwa dari berbagai survey kepustakaan dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi itu tinggi ditandai oleh: (1) senang ditantang, (2) menargetkan tujuan yang tinggi dan realistis, (3) melakukan pendekatan yang realistis terhadap resiko, (4) suka memikul tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, (5) suka umpan balik yang segera dan spesifik atas pekerjaannya, (6) cenderung agresif sehingga suka bekerja larut malam, (7) tidak khawatir gagal bila hal itu memang terjadi, (8) cenderung bekerja secara mandiri, (9) secara konsisten berusaha mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya atau performansinya (Koontz, O.Donnell, dan Weihrich, 1984: 127; Higgins, 1982: 34).

Dari proposisi di atas dapat dipahami bahwa penyelenggara pemerintahan nagari dapat melaksanakan pekerjaannya dengan matang, punya kinerja yang baik bila memiliki ciri-ciri motivasi berprestasi tentang pekerjaannya. Hal ini perlu diidentifikasi pada para penyelenggara lembaga eksekutif nagari itu sendiri, sampai di mana tingkat motivasi yang mereka miliki secara real.

Keempat, bahwa kepribadian sangat menentukan kinerja seseorang, karena seorang yang matang dalam pekerjaan akan memiliki karakter kepribadian sebagai berikut: (1) suka mengikuti perkembangan ilmu di bidangnya, (2) memikirkan dan memecahkan masalah dalam berbagai perspektif, (3) mampu memiliki rencana yang terbaik dari banyak alternatif, (4) suka belajar dari pengalaman pelaksanaan tugas, (5) memiliki percaya diri dan tidak ragu-ragu melaksanakan tugasnya, (6) memiliki sikap arif, bijaksana, dan tidak putus asa dalam melaksanakan tugas, (7) menerima resiko dengan realistis, (8) toleransi terhadap nilai dan sikap orang lain, (9) bersabar terhadap frustrasi yang terjadi dalam tugas yang diembannya, (10) berorientasi kepada tugas daripada kepentingan pribadi yang egois, (11) mengembangkan sikap bahagia dengan tugas yang dimilikinya, (12) memiliki sikap yang konsisten terhadap tugasnya, (13) berbuat berbagai cara, (14) menghabiskan energi dan waktu untuk tugasnya, (15) melihat orang lain, objek, dan perbuatan secara realistis, (16) bertindak sesuai dengan realitas situasi atau situasi baru yang dialaminya, (17) membiasakan kerja keras, (18) memiliki sikap berafiliasi, intim, dan akrab dengan semua orang yang terkait dengan tugasnya, (19) memiliki persepsi dan keterampilan sesuai dengan kondisi objektif terutama pekerjaannya, (20) membuat putusan yang objektif sesuai dengan fakta (Anderson, 1951: 433-435; Blos, 1941:321; Sullivan

dalam Lindzey, 1982: 85; Sikun Pribadi, 1981: 172; Hille, 1981: 300; Fontana 1981: 274; Hall dan Lindzey, 1978: 457).

Kesehatan mental atau kepribadian yang dirangkum di atas merupakan karakter-karakter yang dibutuhkan oleh seseorang dalam pekerjaannya termasuk para penyelenggara lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah serta studi kepustakaan yang mendukung untuk penelitian ini, maka variabel yang diteliti adalah empat variabel yang bersifat tunggal, yaitu: *Pertama*, Profil penyelenggara lembaga eksekutif nagari dalam aspek latar belakang pendidikan, dengan indikator: (1) tingkat pendidikan formal, (2) pendidikan luar sekolah, dan (3) penataran atau pelatihan. *Kedua*, Profil penyelenggara lembaga eksekutif nagari dalam aspek pengalaman kerja, dengan indikator: (1) jenis pekerjaan selama ini, (2) lama menduduki jabatan tersebut, dan (3) prestasi yang diperoleh. *Ketiga*, Profil penyelenggara lembaga eksekutif nagari dalam aspek motivasi berprestasi, dengan 9 indikator sebagaimana yang dijelaskan dalam ciri-cirinya yang ada dalam sub pendahuluan di atas. *Keempat*, Profil penyelenggara lembaga eksekutif nagari dalam aspek kepribadian atau kesehatan mental, dengan indikator 20 ciri sebagaimana yang ada dalam sub pendahuluan di atas.

Populasi penelitian ini adalah nagari yang sudah dibentuk oleh kabupaten. Nagari dilihat dari kekentalan budaya dan masih homogen anggota sukunya adalah kabupaten yang terdapat di *luhak*. Adapun nagari yang terdapat di *rantau*, adalah sebaliknya dimana anggota klen atau sukunya sudah bervariasi dan sudah banyak yang *malakok*. Kemudian sampel ditarik dengan tiga tahap: (1) *Cluster Sampling*, dengan mengklaster Luhak dan Rantau masing-masing sebanyak 20 %, (2) *proportional stratified random sampling*, (3) *Purposive sampling*. Akhirnya populasi dan sampelnya dapat dikemukakan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Populasi dan Sampel

No	Kabupaten	Populasi	Sampel		
		Jumlah	Nagari di Pusat Kab	Nagari di Pinggir Kab	Jumlah
I.	LUHAK				
1.	Limapuluh Kota	71	7	7	14
2.	Tanah Datar	55	5	6	11
3.	Agam	55	6	6	12
II	RANTAU				
4.	Solok	84	8	9	17
5.	Pasaman	49	4	6	10
6.	Pesisir Selatan	36	3	4	7
7.	Sawahlunto	59	6	6	12
8.	Sijunjung				
	Padang Pariaman	40	4	4	8
	JUMLAH	449	43	48	91

Dari 91 Nagari tersebut diambil responden yang menduduki lembaga eksekutif nagari sebanyak 367 orang dengan distribusi jabatannya sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kedudukannya pada Lembaga Eksekutif Nagari

No	Responden	Jumlah
1	Wali nagari	91 orang
2	Sekretaris nagari	91 orang
3	Seksi/unsur nagari	91 orang
4	Wali jorong	94 orang
	Jumlah	367 orang

Data dikumpulkandari responden di atas dengan menggunakan angket yang sudah divalidasi dan diuji reliabelitasnya. Uji coba angket dilakukan pada 40 orang eksekutif nagari pada lima nagri di Kabupaten Pasaman dan tiga nagari di Kabupaten Limapuluh Kota.

Data dianalisis setelah dilakukan tabulasi dan diklasifikasikan berdasarkan norma relatif yang dicari sendiri untuk

semua indikator yang ada pada variabel dengan menggunakan mean. Hasilnya dianalisis dengan menggunakan prosentase. Akhirnya ditulis dan dibahas dalam sub hasil penelitian sebagaimana diuraikan berikut ini.

III. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan variabel penelitian, maka data dideskripsikan secara berturut-turut; (1) profil pendidikan SDM lembaga eksekutif nagari, (2) profil pengalaman SDM lembaga eksekutif nagari, (3) profil motivasi berprestasi SDM lembaga eksekutif nagari, (4) profil kepribadian atau kesehatan mental SDM lembaga eksekutif nagari

A. Profil Pendidikan SDM Eksekutif Nagari

Profil pendidikan SDM eksekutif nagari dalam penelitian ini meliputi; (1) tingkat pendidikan formal, (2) pendidikan luar sekolah, dan (3) penataran dan pelatihan jabatan. Untuk lebih detailnya ikutilah penggambaran berikut ini.

I. Profil pendidikan formal

Tingkat pendidikan formal unsur eksekutif nagari di Sumatera Barat. Dari 367 responden, ternyata 62 orang berpendidikan S1, 1 orang S2, 19 orang Sarjana Muda, 9 orang D3, 7 orang D2, dan 4 orang D1; 102 orang SMU, 30 SMEA, 22 STM, 14 MAN, 7 PGA 4th, 3 SGA, 7 SPG, 3 SGB, 2 SGO, 49 SLTP, 17 SD, 9 berpendidikan dan lain-lain. Bila dikelompokkan data ini ke dalam pendidikan tinggi, menengah, dan dasar dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Formal Eksekutif Nagari

No.	Tingkat Pendidikan	f	Persentase	Keterangan
1	Pendidikan Tinggi	102	27,9	
2	Pendidikan Menengah	190	51,7	
3	Pendidikan Dasar	66	18,0	
4	Dan lain-lain	9	2,4	
	Jumlah	367	100	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 27,9% SDM pada lembaga eksekutif nagari telah berpendidikan tinggi, mereka telah pernah duduk di Perguruan tinggi baik pada program Diploma, Sarmud maupun pada program gelar S1 dan S2, sebanyak

51,7% telah tamat Sekolah menengah, dan hanya 18% saja yang berpendidikan dasar baik setingkat SLTP maupun setingkat SD. Adapun yang tidak menamatkan sekolah terdapat 2,4%. Artinya Wali Nagari, Sekretaris Nagari, perangkat nagari baik sebagai Kaur maupun Kepala Jorong atau Kepala Korong pada umumnya telah memiliki pendidikan formal yang memadai meskipun ada sekitar 2,4% yang tidak tamat SD, dan sebanyak 18% yang masih berpendidikan dasar atau keduanya (20,4%) di antara mereka diasumsikan mengalami kesulitan melaksanakan tugasnya sebagai eksekutif nagari.

2. Profil Pendidikan Luar Sekolah

Profil pendidikan Luar Sekolah yang dimaksudkan di sini adalah kursus-kursus yang pernah diikuti oleh penyelenggara pemerintahan nagari yang meliputi; kursus mengetik, komputer, bahasa Inggris, Wirausaha, kepemimpinan, pertanian, perikanan, keuangan, peternakan, dan lain-lain. Tentang profil pendidikan luar sekolah Eksekutif Nagari di Sumatera Barat dapat digambarkan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4. Pendidikan Luar Sekolah Eksekutif Nagari

No.	Jenis Pendidikan Luar Sekolah	f	Persentase	Keterangan
1	Mengetik	86	14,19	Pilihan PLS mereka boleh melebihi dari satu jenis. Karena itu N berjumlah 606, melebihi responden (367 orang)
2	Komputer	95	15,68	
3	Bahasa Inggris	64	10,56	
4	Wirausaha	52	8,58	
5	Kepemimpinan	84	13,86	
6	Pertanian	86	14,19	
7	Perikanan	28	4,62	
8	Keuangan	39	6,44	
9	Peternakan	32	5,28	
10	Dan lain-lain	40	6,60	
	Jumlah	606	100,00	

Tabel di atas menggambarkan bahwa kursus komputer termasuk kursus yang paling banyak diikuti oleh Eksekutif Nagari, yaitu sebanyak 15,68%, kemudian kursus mengetik 14,19%, dan pertanian sebanyak 14,19 %, kursus Bahasa Inggris sebanyak 10,56%. Sedangkan kursus kepemimpinan tercatat 13,86%. Sementara jenis kursus lainnya berkisar antara 4 – 6 %.

3. Pelatihan dan Penataran yang diikuti oleh Eksekutif Nagari

Pelatihan dan penataran yang diikuti oleh Eksekutif Nagari di Sumatera Barat nampaknya bervariasi. Musyawarah Pembangunan (Musbang) dan Koperasi adalah termasuk pelatihan dan penataran yang terbanyak diikuti mereka. Sebagai gambaran menyeluruh dari jenis-jenis pelatihan dan penataran tersebut dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Pelatihan dan Penataran yang Telah Diikuti Eksekutif Nagari

No.	Jenis Pelatihan dan Penataran	f	Persentase	Keterangan
1	Musbang	142	25,87	Pilihan pelatihan dan penataran boleh melebihi dari satu jenis. Karena itu N berjumlah 549, melebihi responden 367
2	Rakorbang	86	15,66	
3	LKAAM	22	4,01	
4	KAN	21	3,83	
5	Pidato Adat	29	5,28	
6	PKK	43	7,83	
7	Koperasi	105	19,12	
8	Dan lain-lain	101	18,40	
	Jumlah	549	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa Musyawarah Pembangunan (Musbang), Koperasi, Rapat Koordinasi Pembangunan (Rakorbang) secara berturut-turut telah mereka ikuti sebanyak 25,87%, 19,12%, dan 15,66%. Sedangkan Lembaga Kerapatan Adat Alam Minangkabau (LKAAM), Kerapatan Adat Nagari (KAN), dan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga (PKK) yang mereka ikuti hanya di bawah 7%. Sedangkan yang lain lain atau yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini berjumlah 18,4%.

B. Profil Pengalaman Kerja Lembaga Eksekutif Nagari

Profil penyelenggara pemerintah nagari atau lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu: (1) jenis pekerjaan yang mereka miliki selama ini atau sebelum menduduki jabatan di nagari saat ini dan (2) prestasi yang mereka capai sebelumnya, yaitu apakah menurut penilaian mereka sendiri bahwa mereka sudah berhasil dengan pekerjaan yang dilaluinya atau belum dirasakan sebagai hal yang berhasil. Untuk gambaran tersebut dikemukakan secara berturut turut di bawah ini.

I. Jenis Pekerjaan Eksekutif Nagari Sebelumnya

Profil jenis pekerjaan Eksekutif Nagari sebelum menjadi penyelenggara pemerintahan nagari mengelompok pada 3 jenis pekerjaan utama, yaitu TNI/Polri, Karyawan Swasta, dan Sopir sebagaimana ditunjukkan dalam data tabel berikut ini.

Tabel 6. Jenis Pekerjaan Eksekutif Nagari Sebelumnya

No.	Jenis Pekerjaan	f	Persentase	Keterangan
1	PNS	54	13,67	
2	TNI/Polri	114	28,86	
3	Petani	13	3,29	
4	Pedagang	9	2,28	
5	Karyawan Swasta	94	23,80	
6	Karyawan BUMN	14	3,54	
7	Sopir	90	22,78	
8	Pensiunan PNS	7	1,78	
Jumlah		395	100,00	

Dari tabel di atas terlihat bahwa TNI-Polri adalah jenis pekerjaan yang dominan melatarbelakangi penyelenggara nagari pada unsur eksekutif yaitu sebanyak 28,86 %. Kemudian disusul oleh mereka yang berlatar belakang karyawan swasta sebanyak 23,80 % dan sopir sebanyak 22,78 %. Hanya sedikit mereka yang berlatar belakang PNS, Petani, Pedagang, Karyawan BUMN dan Pensiun PNS masing-masing hanya 13,67 %, 3,29 %, 2,28 %, 3,54% dan 1,78 %. Artinya lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat masih kombinasi Sipil dan Militer. Dwi fungsi ABRI pada tataran pemerintah nagari masih bertahan, dipertahankan atau dibutuhkan masyarakat sebesar lebih dari seperempat porsi, melebihi dari keterlibatan mereka pada transisi legislatif Kota, Kabupaten, Profinsi, dan DPR RI yaitu sebesar sepersepuluh (10%).

2. Prestasi yang Pernah dicapai Eksekutif Pemerintahan Nagari Sebelumnya

Prestasi yang pernah dicapai Penyelenggara Pemerintah Nagari sebelumnya atau oleh lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat adalah tingkat keberhasilan dalam Pekerjaan sebelum menjadi eksekutif Nagari berdasarkan tabel No. 6 (jenis pekerjaan eksekutif di atas) yang didominasi oleh militer, karyawan swasta dan sopir, disamping pekerjaan lain dalam persentase yang tidak besar. Jenis pekerjaan ini memiliki mean 3,316. Tingkat

keberhasilan mereka yang diukur dari mean tersebut dapat dilihat komposisinya dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7. Tingkat Keberhasilan dalam Pekerjaan Sebelum Menjadi Eksekutif Nagari

No.	Tingkat Keberhasilan	f	%	Keterangan
1.	Tinggi	175	47,7	Mean =3,316
2.	Rendah	192	52,3	
	Jumlah	367	100,0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa SDM lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat telah merasa secara yakin dan jujur, mereka memiliki tingkat keberhasilan yang masih rendah yaitu teridentifikasi sebanyak 52,3 % dan sebaliknya mereka yakin secara jujur dalam pekerjaannya sebelum ini telah merasa berhasil dalam kategori tinggi sebanyak 48,8 %. Artinya Banyak mereka yang menduduki eksekutif nagari sekarang ini yang merupakan tenaga tenaga yang berdasarkan pengalamannya dalam pekerjaan yang telah dipegangnya dalam kesuksesan yang rendah. Hal ini juga akan berimplikasi kepada kesuksesannya di eksekutif nagari tersebut kelak. Dapat diramalkan mereka juga akan sulit juga melaksanakan tugasnya di eksekutif nagari dengan sukses. Akibatnya eksekutif nagari akan mewariskan dan memindahkan ketidakberhasilan sebelumnya, nagari sulit diyakini akan berjalan dengan lancar dan berhasil pula.

C. Profil Motivasi Lembaga Eksekutif Nagari

Berdasarkan analisis dari 367 responden eksekutif nagari diperoleh mean 37,466. Dengan mean tersebut didapat tingkat motivasi berprestasi eksekutif nagari sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Tingkat Motivasi Berprestasi Lembaga Eksekutif Nagari

No.	Tingkat Motivasi	f	%	Keterangan
1.	Tinggi	181	49,3	Mean =37,466
2.	Rendah	186	50,7	
	Jumlah	367	100	

Seiring dengan pengalaman yang tidak sukses di atas maka tabel 8 tentang tingkat motivasi berprestasi lembaga eksekutif nagari

di atas juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat dapat dikatakan dalam kategori sedikit cenderung rendah atau sedang, karena tidak meyakinkan cenderung dikategorikan tinggi dan tidak pula bisa dikategorikan rendah. Perbandingan prestasi dengan yang tinggi dan yang rendah hampir seimbang yaitu berbanding antara 49,3% dengan 50,7%. Artinya keinginan berprestasi SDM yang dimiliki eksekutif nagari belum memadai untuk menjalankan tugasnya yang termasuk berat. Bila motivasi berprestasi mereka tidak memadai maka akan berimplikasi bahwa akan banyak program yang dijalankan asal jadi. Mereka bekerja tanpa tujuan yang jelas dan lebih cenderung mekanik, menunggu petunjuk dari penyandang dana atau sponsor.

D. Profil Kepribadian atau Kesehatan Mental Lembaga Eksekutif Nagari

Lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat memiliki kepribadian atau kesehatan mental yang tidak dapat dikatakan rendah dan tidak dapat pula dikatakan tinggi. Dengan mean 45,485 dan responden 367 orang distribusi kategori tinggi dan rendah dalam hal kepribadian seimbang sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 9. Kepribadian Lembaga Eksekutif Nagari di Sumatera Barat

No.	Tingkat Kepribadian	f	%	Keterangan
1.	Tinggi	181	49,3	Mean =84,485
2.	Rendah	186	50,7	
	Jumlah	367	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kepribadian lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat dapat dikatakan sedikit cenderung rendah atau mendekati sedang, karena perbandingan antara tinggi dan rendah distribusinya berbanding antara 49,3 % dengan 50,7 %. Dengan demikian berarti profil kepribadian atau kesehatan mental lembaga eksekutif nagari sedikit mengarah rendah atau mendekati sedang. Bila dibandingkan dengan tingkat motivasi berprestasi di atas maka juga beriringan. Hal ini nampaknya juga sejalan dengan refleksi mereka tentang kesuksesan mereka dalam jabatan sebelumnya, bahwa mereka juga sangat cenderung meyakini bahwa mereka tidak sukses dalam pekerjaan sebelumnya. Walaupun demikian SDM eksekutif nagari di Sumatera Barat tidak terlalu jelek sekali karena masih banyak yang

bermotivasi dan memiliki kesehatan mental yang berkategori tinggi yang melebihi 40%.

IV. PENUTUP

Berdasarkan temuan atau hasil penelitian yang dikemukakan di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: (1) Profil pendidikan lembaga eksekutif nagari di Sumatera Barat secara formal sudah memadai dan hanya sedikit yang berpendidikan tingkat SD dan yang tidak tamat sekolah, dan secara informal mereka juga mendapatkan pendidikan luar sekolah yang beragam baik dalam bentuk kursus yang dibutuhkan untuk masa datang seperti komputer maupun pelatihan dan penataran yang dapat menunjang tugas mereka pada eksekutif nagari, (2) Profil pengalaman mereka nampaknya belum mengarah ke cita cita agenda reformasi, baik dilihat dari latar belakang yang masih dominan TNI/Polri yang belum sejalan dengan cita cita masyarakat madani yang otonom, apalagi mereka yakin bahwa mereka tidak berhasil sebelumnya dalam jabatan tersebut. Hal ini membawa implikasi mengulang kegagalan dalam merubah (*reform*) desa ke sistem nagari yang tidak diiringi oleh *reform* sikap mental dan peningkatan SDM eksekutif nagari tersebut, (3) Profil motivasi berpestasi mereka juga sedikit cenderung rendah yang jua sejalan dengan (4) profil kesehatan mental atau kepribadian yang mereka miliki.

Untuk itu direkomendasikan kepada pemda profinsi ataupun pemda Kabupaten untuk dapat melakukan pengembangan SDM eksekutif nagari tersebut jika tidak mau mengulangi ketidakberdayaan nagari dalam menjalankan programnya baik dalam bentuk pelatihan yang relevan dengan kekurangan tersebut maupun dengan keterampilan yang lebih konkrit secara kualitatif. Atau peningkatan manajemen eksekutif nagari dalam bentuk nagari percontohan yang kelak dijadikan tempat pemagangan SDM eksekutif nagari lainnya, karena pengalaman yang seperti ini sejalan dengan transfer pengalaman daripada hanya sekedar pelatihan dan penataran yang bersifat konvensional yang telah berkonotasi asal jadi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anderson, J.E. 1981. *The Psychology of Development and Personal Adjustment*. New York: Heuri Holt and Company.
- Breckenridge, M.E. 1960. *Child Development*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Fontana, D. 1981. *Psychology for Teachers*. London: The British Psychological Society and the MacMillan Press LTD.
- Hall, C & Lindzey, G. 1978. *Theories of Personality (third edition)*. New York: John Willey and Sons.
- Higgins, J.M. 1982. *Human Relations; Concepts and Skill*. New York: Random House, Inc.
- Hjelle, L.A. & Ziegler, D.J. 1981. *Personalities Theories Basic Assumptions, Research and Applications (second edition)*. Auckland: McGraw Hill International Book Company.
- Kato, Tsuyoshi. 1977. *Social Change in a Centrifugal Society: The Minangkabau of West Sumatera*. Disertasi Ph.D. Cornell University.
- Koontz, H., O'Donnell, C. & Weihrich, H. 1984. *Management (eighten edition)*. Terjemahan: Antariksa. Jakarta: Erlangga.
- Salkin, N.J. 1985. *Theories of Human Development (second edition)*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Wignjosoebroto, Soetruoyo. 1994. *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional: Dinamika Sosial Politik dan Perkembangan Hukum di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.

